

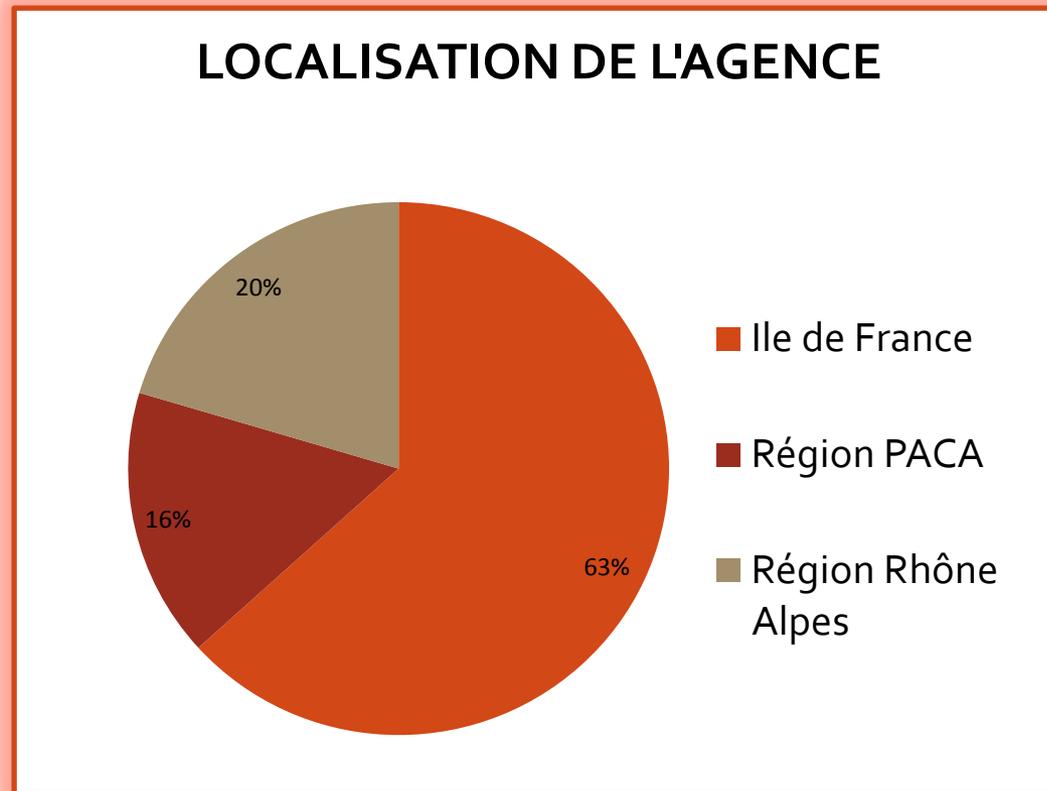
Conférence débat

23 mai 2012



Présentation de l'échantillon

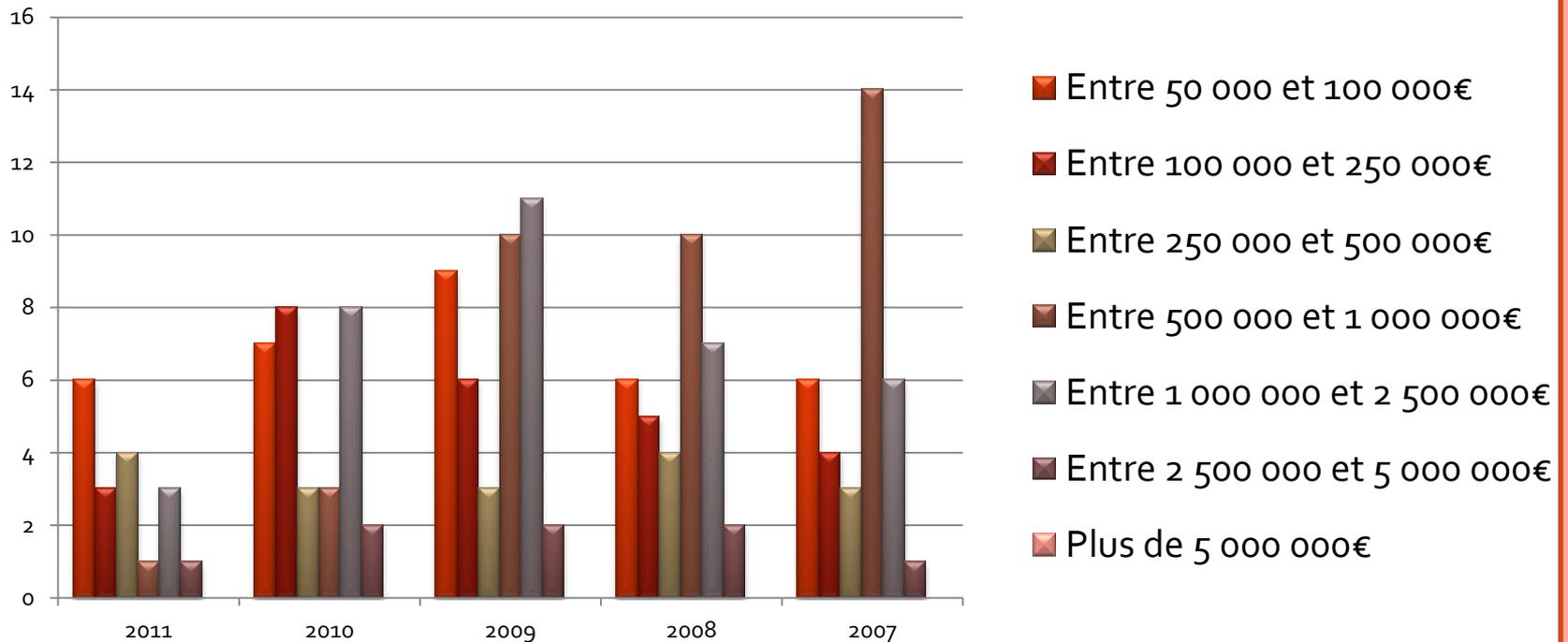
50 agences d'architecture en France localisées dans trois régions distinctes:



THÈME 1: Données statistiques

Chiffre d'affaires des entreprises

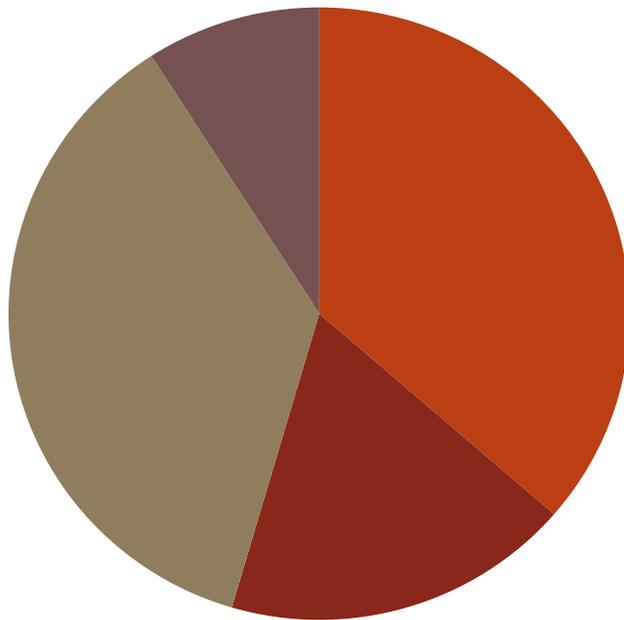
CHIFFRE D'AFFAIRE DE L'ENTREPRISE PAR AN



CA des entreprises dirigées par les femmes

40 % en dessous de 50 000 euros

2011

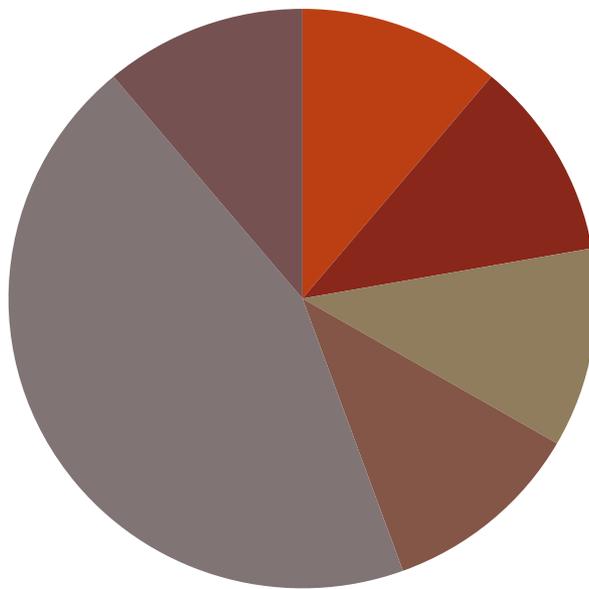


- Moins de 50 000€
- Entre 50 000 et 100 000€
- Entre 100 000 et 250 000€
- Entre 250 000 et 500 000€
- Entre 500 000 et 1 000 000€
- Entre 1 000 000 et 2 500 000€
- Entre 2 500 000 et 5 000 000€
- Plus de 5 000 000€

CA des entreprises gérées par des hommes

53 % Plus de 1 000 000€

2011



■ Entre 50 000 et 100 000€

■ Entre 100 000 et 250 000€

■ Entre 250 000 et 500 000€

■ Entre 500 000 et 1 000 000€

■ Entre 1 000 000 et 2 500 000€

■ Entre 2 500 000 et 5 000 000€

■ Plus de 5 000 000€

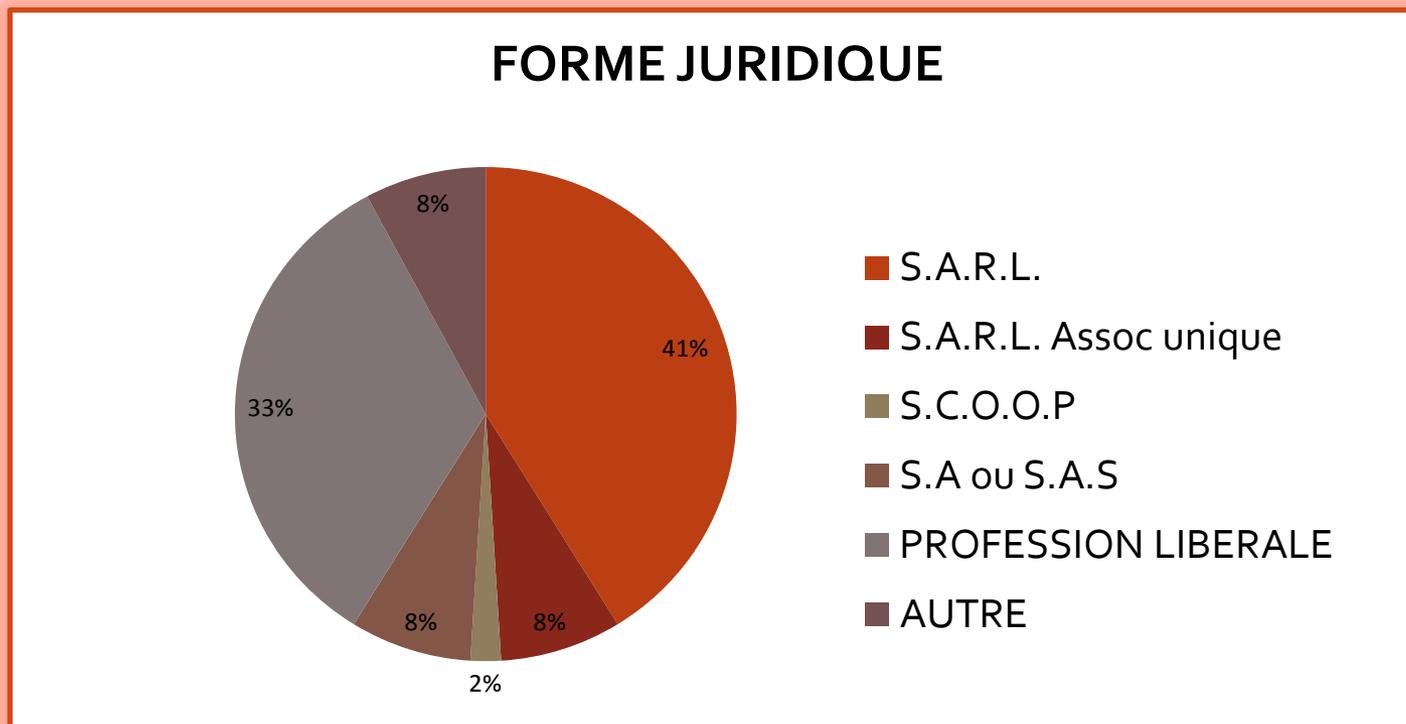
Forme Juridique des agences

41 % SARL

8 % SA

33 % exercice libéral

2% SCOOP



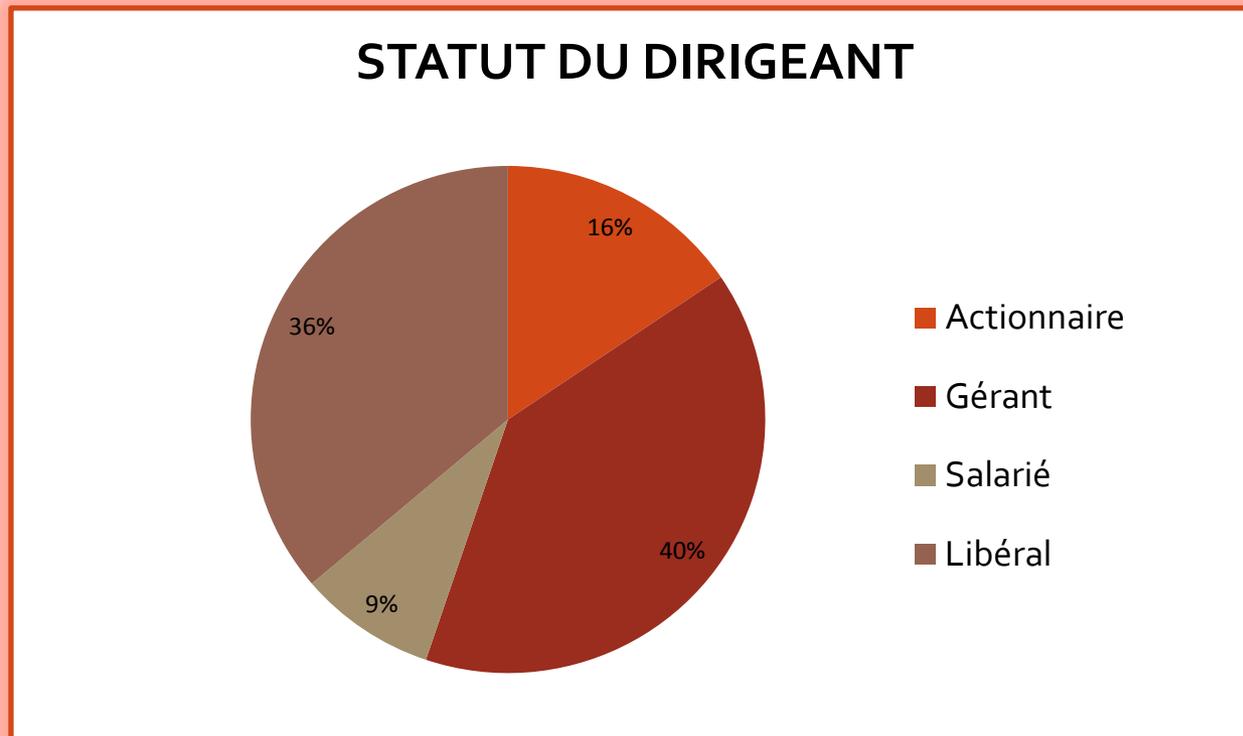
Statut du dirigeant

16 % actionnaires

9 % salariés

40 % gérants

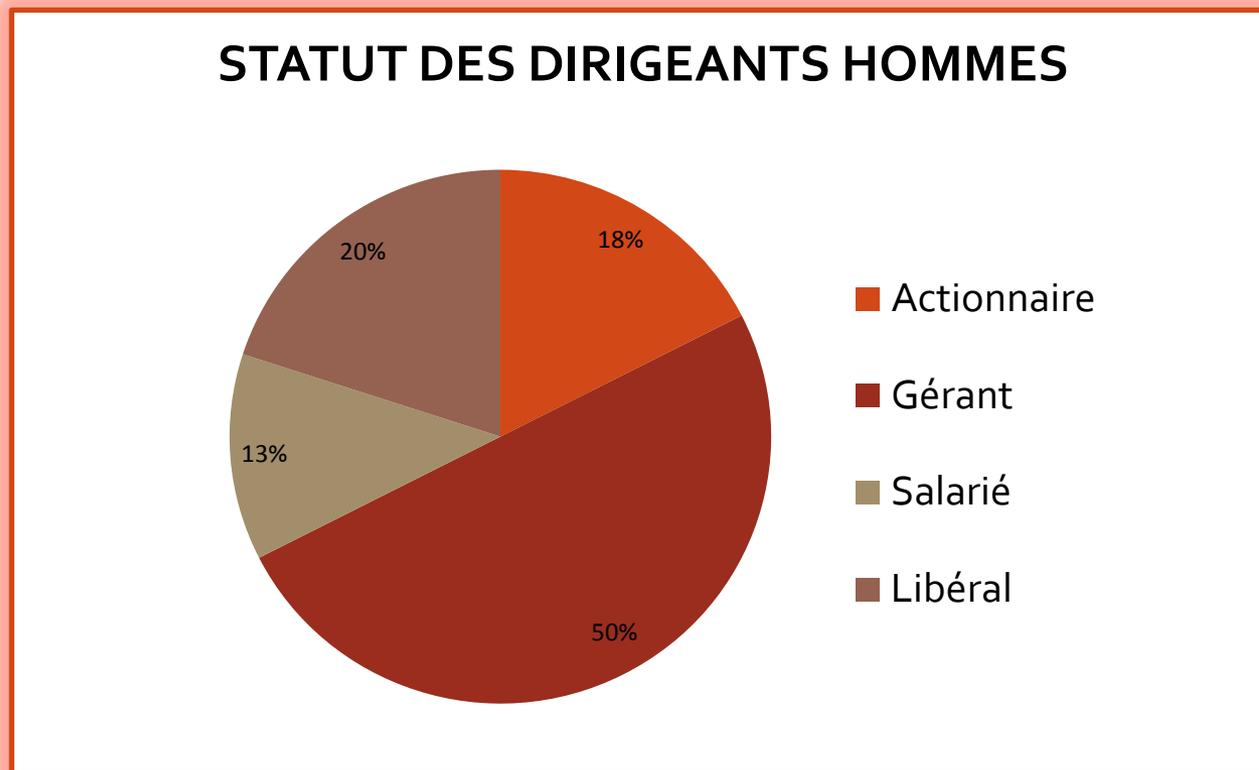
36 % libéraux



Les dirigeants hommes

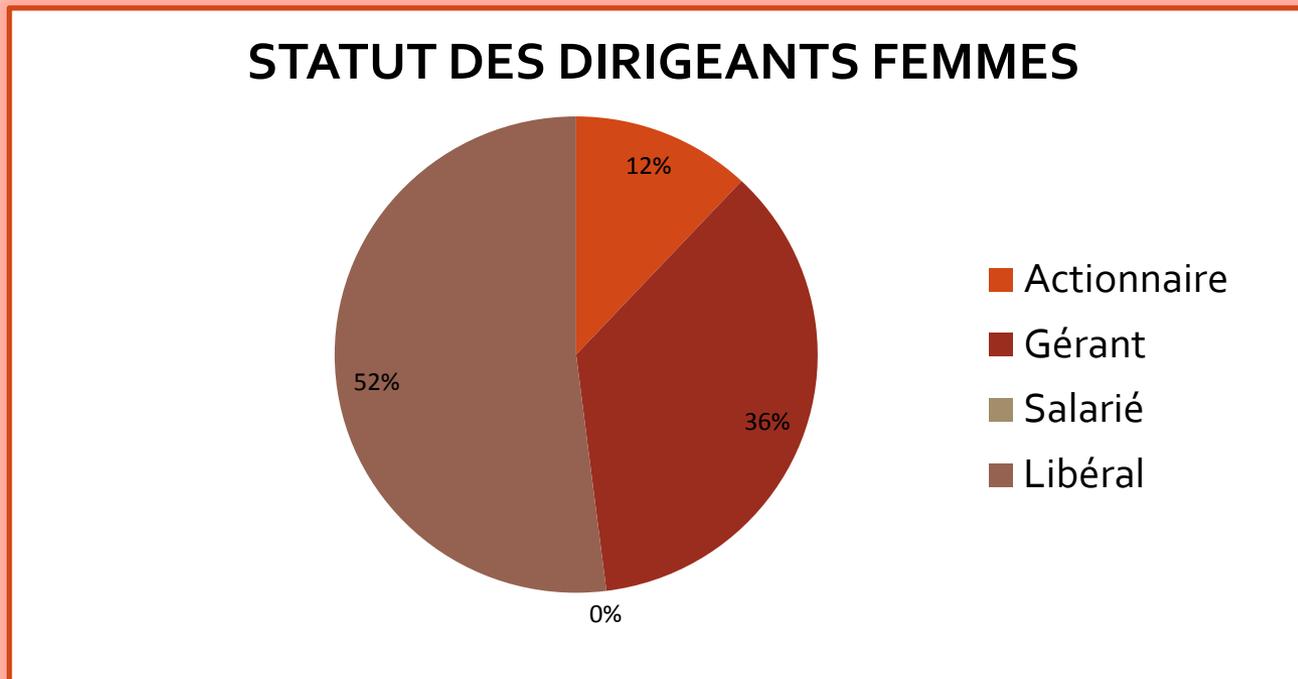
50 % gérants

18 % actionnaires



Les dirigeantes femmes

- Les femmes exercent plus en libérales que les hommes: **52 %**
- Plus de femmes libérales avec de petites ressources.



Ages des dirigeants

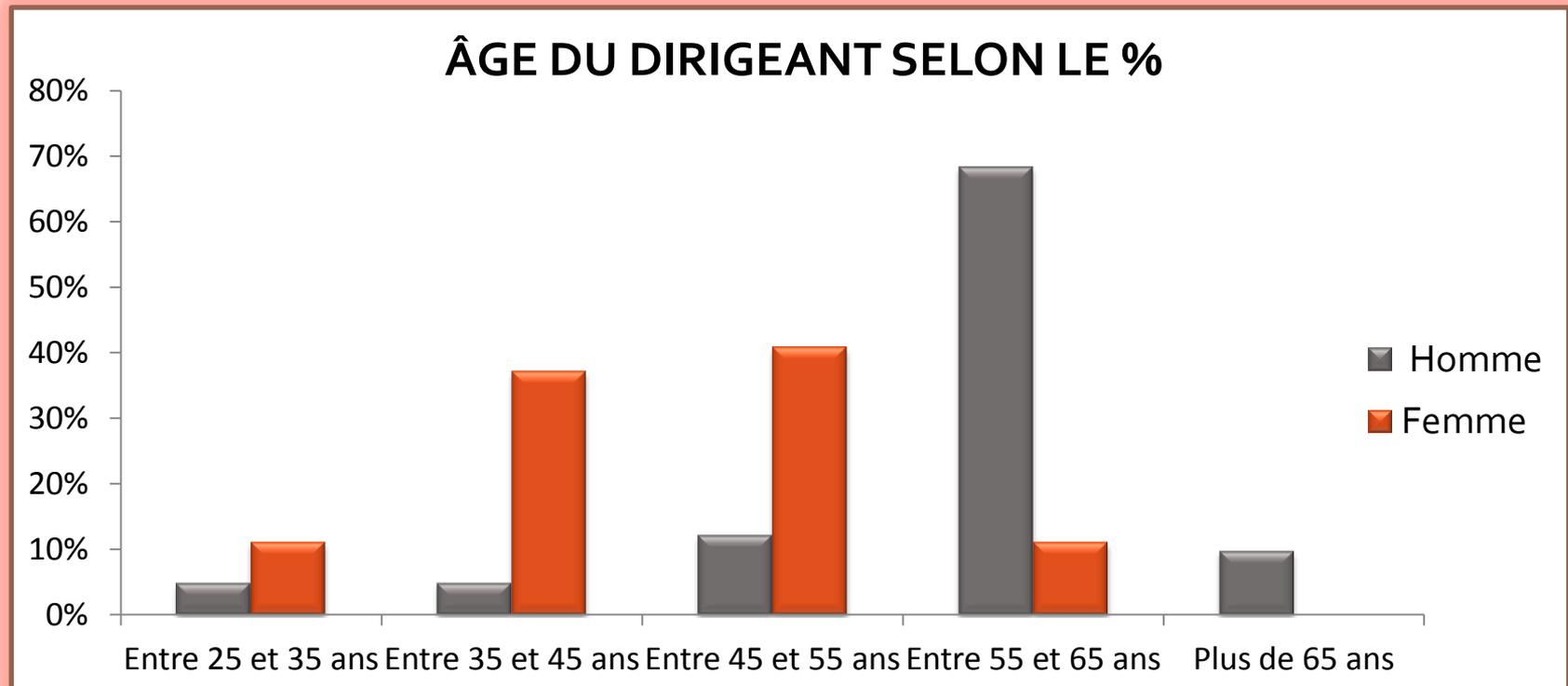
60 % sont des hommes:

- **69 %** entre 55 et 65 ans
- **10%** plus de 65 ans

40 % sont des femmes:

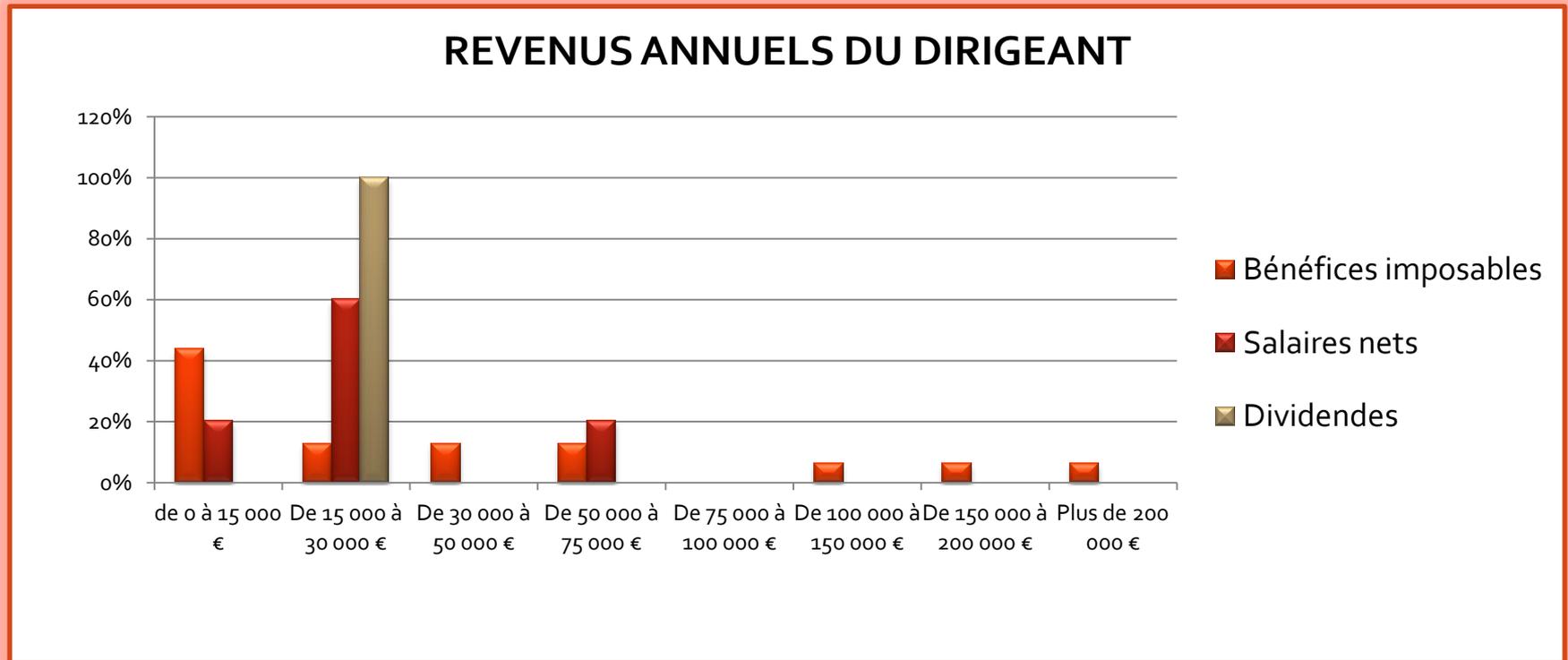
- **41 %** entre 45 et 55 ans
- **37 %** entre 35 et 45 ans

Plus d'hommes âgés et des femmes plus jeunes



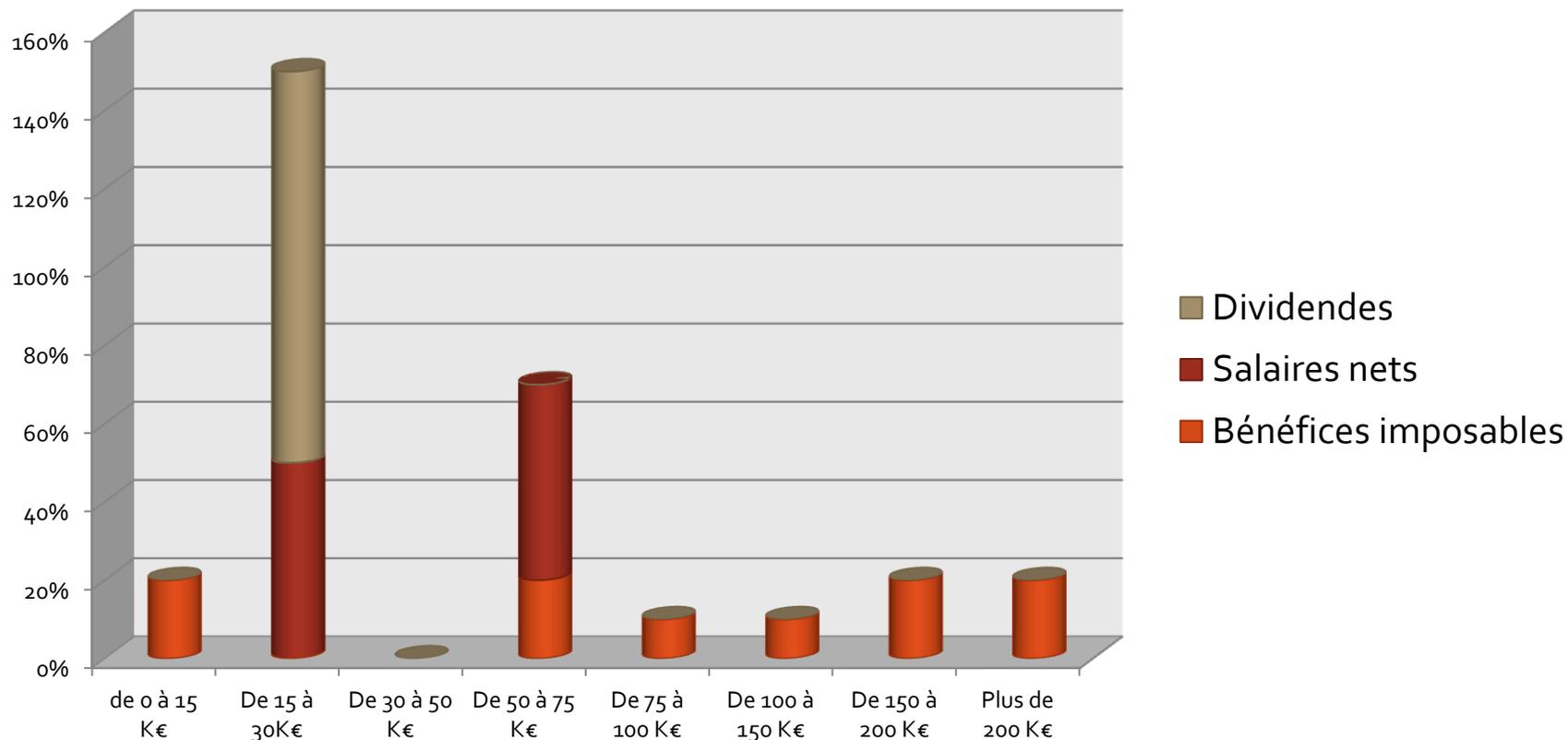
Revenus annuels des dirigeants

Les revenus des personnes ayant répondu sont extrêmement bas: structures récentes et de petite envergure.



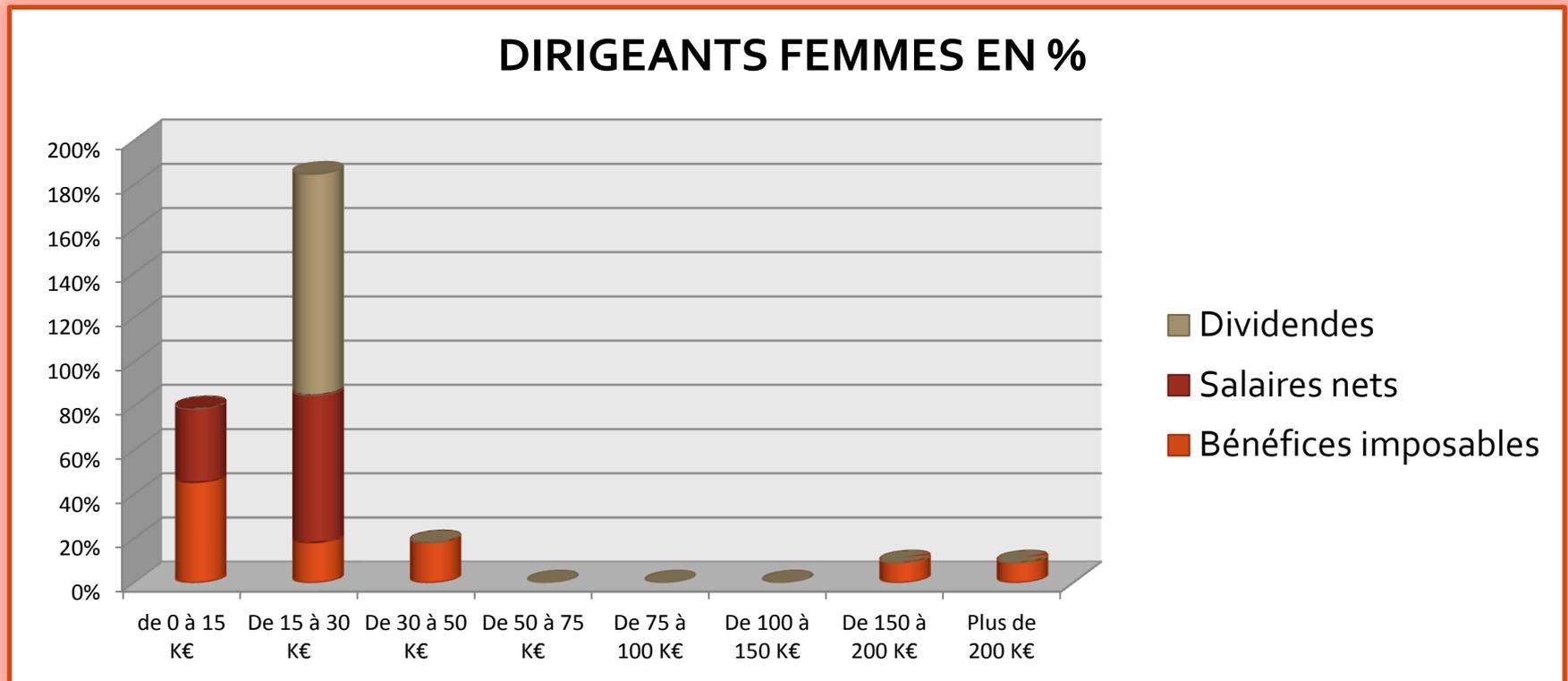
Revenus annuels des dirigeants hommes

DIRIGEANTS HOMMES EN %



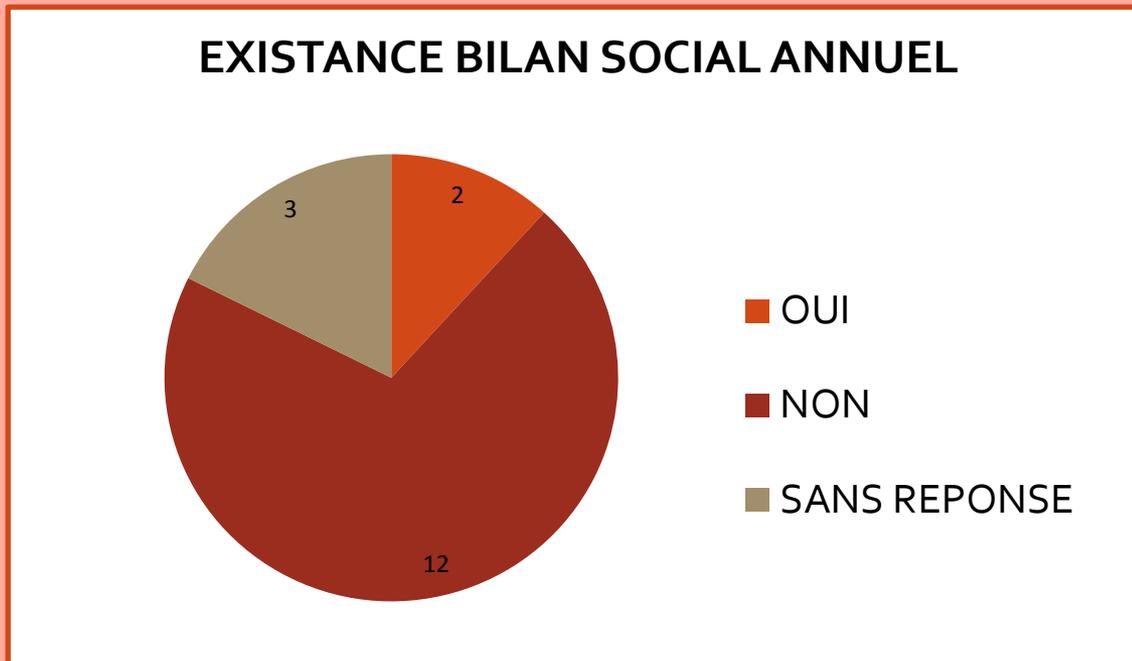
Revenus annuel des femmes dirigeantes

Revenus annuels des femmes dirigeantes plus bas que ceux des hommes.



Existence d'un bilan social

Existence très faible de bilan social: reflet de la prise en compte des problématiques d'égalité sociale actuelles.



- 12% bilan social
- 70 % pas de bilan social
- 17 % ne répondent pas

Salaires des architectes en titre

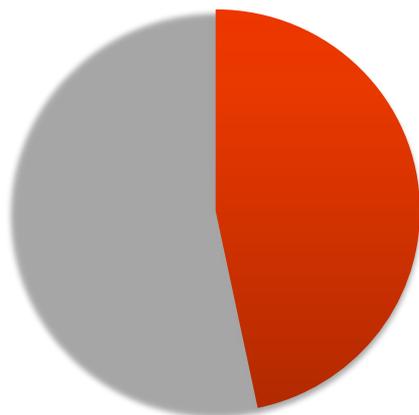
Moyenne des salaires les plus élevés des architectes :

- Femmes: **3588€**

- Hommes: **4095€**

Une différence de salaire **conséquente et non négligeable.**

Niveau de salaire des architectes interrogés selon le genre



■ Salaire Architecte (en titre) F

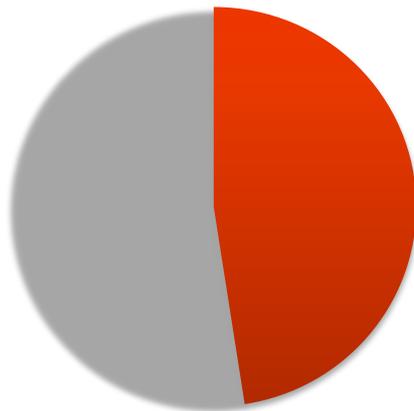
■ Salaire Architecte (en titre) h

Salaires des collaborateurs d'architectes selon le sexe

Collaborateur d'architecte F : **2 466,25 €**

Collaborateur d'architecte H: **2 720,00 €**

**Niveau moyen des salaires des
collaborateur d'architecte selon le genre**



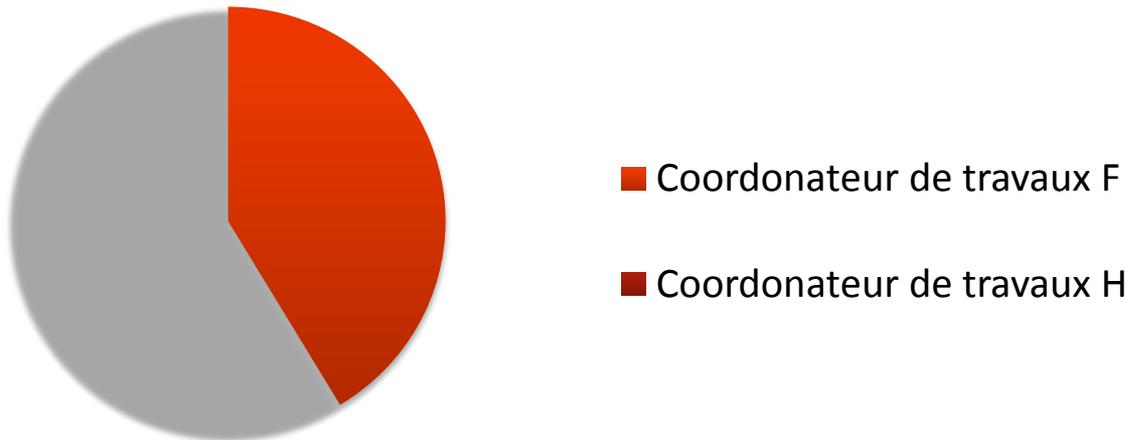
- Collaborateur d'architecte f
- Collaborateur d'architecte H

Salaires des coordonateurs de travaux selon le sexe

Coordonateur de travaux F: **2500€**

Coordonateur de travaux H: **3540€**

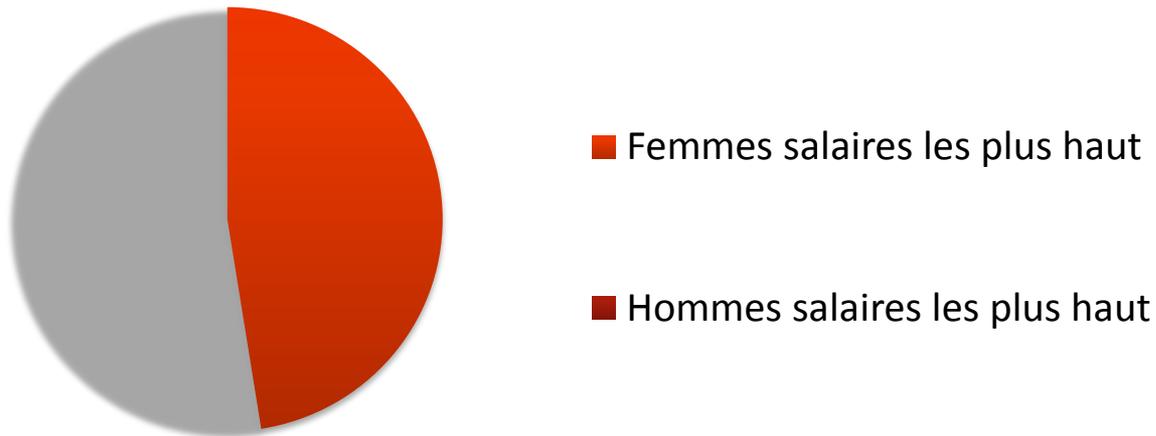
Niveau moyen des salaires des conducteurs de travaux selon le genre



Montant des salaires des employés toutes professions confondues

- Résultats obtenus décrivant en majorité une égalité des salaires homme femme.
- Nuance: Femmes gagnent en moyenne pour les mêmes postes 15 à 18 % de moins.

Niveau moyen des salaires les plus élevés des hommes et femmes des métiers de l'architecture



THÈME 2:
QUESTIONS OUVERTES

Causes des écarts de salaire

- **Temps imparti aux tâches personnelles implique une minoration du temps consacré au travail:**
 - Inégalité de répartition des tâches personnelles entre l'homme et la femme
 - Femme moins disponible pour s'investir dans son milieu professionnel: éducation des enfants, tâches ménagères...
 - Donc moins d'opportunités pour les femmes de développer une carrière ambitieuse

Les moyens mis en œuvre pour réduire les écarts

- La formation:
permet d'acquérir un niveau de compétence plus élevé et donc par conséquent un plus haut salaire
- L'ajustement annuel du salaire à:
 - l'augmentation du coût de la vie
 - l'augmentation de l'expérience
 - et au résultat financier obtenu par l'individu

Nos propositions de moyens à mettre en œuvre pour réduire les écarts

- Meilleure reconnaissance du cursus des femmes
- Plus grande écoute du personnel et de leurs propositions
- Encourager la parité dans tous les secteurs y compris le secrétariat
- Reconnaître la légitimité des opinions et des décisions des femmes, surtout lors des visites de chantier
- Mettre en place des systèmes de crèches pour les agences, y compris celles de petite envergure

Répercussion des enfants sur la vie professionnelle

- Changement de statut:
de libéral à salarié, du privé au public pour être dans la sécurité
- Changement d'horaires
- Passage au temps partiel
- Ralentissement dans l'évolution de la carrière:
moins de temps à accorder à l'activité professionnelle:
perçu comme incompatible pour des postes à responsabilité et pour accéder aux formations.

Mesures prises pour faciliter la compatibilité entre la vie professionnelle et familiale

- Prise de rendez-vous le matin pour libérer les plages horaires du soir
- Travail au domicile: enfants malades, grève de l'éducation nationale...
- Congé parental: travail à domicile, reprise du même poste au retour
- Temps partiel choisi, horaires proposées par les associés et les salariés
- Adaptation des horaires de travail pour une compatibilité à la vie familiale

Les coûts de ces actions

- Moins de travail constaté et déséquilibre par rapport aux autres
- Résultat équitable et productif:
un employé à l'aise dans son travail, correctement rémunéré et valorisé est bien plus impliqué et bien plus fiable pour la société.

Actions prévues pour appliquer l'égalité homme femme

- **Participer à la féminisation de la profession:**
 - Militer pour l'égalité
 - Congrès des femmes architectes
- **Formations en vue d'améliorer efficacité professionnelle:**

technique de communication, gestion du stress, valoriser ses honoraires
- **Faire évoluer les mentalités:**

investir des lieux féminins et communiquer, dialoguer avec de multiple acteurs

Objectifs de progression: recrutement et formation

- **Rééquilibrage:** recrutement d'homme
- Formation obligatoire par année
- **Des objectifs dans la formation:**
- Le nombre d'heures de formation est moins important que son sujet
- Acquérir un niveau de compétence supérieur, pour plus de performance dans le travail

Valoriser la femme un point de vue

Valoriser la femme en communiquant largement sur:

- Sa capacité à travailler en équipe, à déléguer:
aguerrie à effectuer de nombreuses tâches dans un bref délais et/ou en même temps:
enfants, tâches ménagères, administratives...
- Réflexion posée, réfléchie, sérieuse, prudente, précise et impliquée.
- Une sensibilité différente de celle des hommes, un apport enrichissant dans l'activité d'architecte et en général.

Conditions nécessaires à une égalisation homme femme réussie

- Adaptation du fonctionnement de l'entreprise aux salariées.
- Implication des femmes égale aux hommes aux activités de l'entreprise:
poste à responsabilité (ne pas se sous-estimer)
- Investissement des hommes égal aux femmes dans la réalisation des tâches familiale:
s'occuper des enfants, effectuer les tâches ménagères et administratives du ménage.

Merci de votre attention

Réalisation Catherine GUYOT
Directrice de l'ARVHA

Contact :

equal@arvha.org

tous les documents seront téléchargeables sur le site

www.arvha.asso.fr

rubrique actualité

Tel 01 42 77 34 20

